

INTERSECCIONES ENTRE PROFESIONALISMO Y GÉNERO EN LAS DECISIONES DE CARRERA

María Eugenia Gastiazoro*
Universidad Nacional de Córdoba
megastiazoro@yahoo.com.ar

Comisión N° 9 “Género y sexualidades: desafíos sociales y jurídicos”

1. Introducción

Partiendo de una vasta bibliografía sobre el desarrollo de las mujeres en las profesiones jurídicas¹ las que ponen de manifiesto las inequidades de género en el desarrollo de las carreras, el presente artículo tiene por objetivo profundizar en el estudio de la comprensión de las desigualdades de género en las profesiones jurídicas, tanto en su producción y reproducción como en las transformaciones que presentan.

Para ello se parte de una encuesta aplicada a estudiantes del último año de carrera de abogacía de la Universidad Nacional de Córdoba (UNC), para analizar sus percepciones, intereses y proyecciones de carrera. A partir de este material se analizan las dicotomías como las paridades en términos genéricos presentes que permiten mostrar las marcas de género que inciden en el desarrollo de las carreras. Esto se

* Doctora en Derecho y Ciencias Sociales (UNC), Magíster en Sociología (CEA-UCN), Abogada (UNC). Docente Cátedra de Sociología Jurídica de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales, UNC.

¹Un recorrido por las distintas investigaciones llevadas a cabo en Argentina como en otros países de Latinoamérica, U.S.A y Europa evidencian ciertas características generales de las desigualdades en la profesión, se observa que la inserción laboral en la profesión suele estar diferenciada por género presentándose como segregación horizontal por áreas de trabajo y especialización por materias. A su vez las mujeres son admitidas con menor frecuencia a los niveles ocupacionales más altos, caracterizados por mayor poder de decisión y mejores niveles de ingresos. Esto se registra en las grandes firmas jurídicas como en el ámbito del poder judicial; Las desigualdades se evidencian también en el campo de los ingresos que perciben los y las profesionales. La situación es diferente en el caso de la administración de justicia, donde oficialmente no hay diferencia salarial por géneros, sin embargo la segregación vertical afecta sus niveles de ingresos; Por último en el ámbito de las empresas jurídicas, caracterizado por la alta competencia, el horario de trabajo se ha extendido mucho, siendo corrientes las jornadas de hasta catorce horas diarias. Allí las mujeres se encuentran en desventaja, si necesitan conciliar sus horas de trabajo con los compromisos familiares. Las exigencias de dedicación a tiempo completo en el ejercicio liberal de la profesión lleva a las abogadas a optar por la carrera judicial, la que termina siendo vista como una alternativa para combinar las actividades domésticas con las de la profesión en un lugar en el que se cuenta con un salario fijo y con la posibilidad de ascender profesionalmente en el transcurso de los años (Argentina: Mackinson y Goldstein 1988, Gaston 1991, Bergallo 2005, Sánchez 2005, Bergoglio 2007a y 2007b, Kohen 2008, Gastiazoro 2013; Brasil: Junqueira 2007 y Bonelli 2008; ; México: Fix Fierro y López Ayllón 2006; en América del Sur: Barraza y Caicedo, 2007; Canadá: Kay y Hagan 1999; Kay y Brockman 2003; U.S.A.: Abel 1997 y Hull y Nelson 2000; Rhode 2003; Kenney, 2013; Alemania: Schultz 2003; Inglaterra: Sommerlad 2003; Francia: Boigeol 2007 y 2013; Australia: Hunter 2003, Thornton 2007)

compara con entrevistas a profesionales del derecho para interpretar cuáles son los aspectos ya indicados por los estudiantes, que luego se profundizan y marcan la brecha de género en las profesiones jurídicas.

El aumento de las matriculas universitarias se caracteriza por una creciente feminización (Bacigallupi y otros, 2011)². En términos numéricos las mujeres tienen mayor presencia en las universidades, como se registra en la Universidad Nacional de Córdoba (UNC) donde 6 de cada 10 alumnos son mujeres y casi 7 de cada diez de quienes egresan son mujeres³.

Específicamente en la Facultad de Derecho observa que en el año 1983 el índice de feminidad era de 0,96, relación que se invierte recién en el año 1992 aumentando sucesivamente como sucede en la matrícula de la Universidad, llegando en el año 2006 a 1,45 (Gonzalez, 2009).

Si bien en nuestro país las mujeres presentan mayores niveles educativos en comparación con los varones, ello no parece implicar ventajas comparativas en el mercado laboral (ELA, 2009). En este sentido, pese a los altos niveles educativos de las mujeres argentinas, su considerable tasa de participación económica y su relativa baja fecundidad, subsisten brechas considerables en el reparto del ingreso y de los puestos de poder.

2. Aspectos teóricos y metodológicos

Las teorías de Rubin (1986) como de Lauretis (1996) que apelan a la destrucción de las categorías de análisis que distinguen el sexo del género, el primero como condición biológica y el segundo como construcción social, y ponen en cuestión el pensamiento binario: sexo/género como naturaleza/cultura, que refiere a la mujer a partir del poder masculino y/o valoriza la femineidad universalizando a las mujeres en una categoría, permiten analizar la postura de Bourdieu (2005) críticamente. En este sentido, su postura en *la dominación masculina* se queda en esta mirada dicotómica de divisiones opuestas y jerárquicas (hombres y mujeres) que ve a las mujeres como agentes heterónomos, constituidas como objetos simbólicos, que se construyen por y para la

² Tanto en las universidades de gestión estatal como en las que pertenecen a la gestión privada las mujeres representan la mayoría: 56,3% en las primeras y 53,8% en las segundas (Bacigallupi y otros, 2011:151)

³ Para el año 2011 del total de estudiantes, el 62,1% estaba compuesto por mujeres, en tanto que el 37,9% por varones (Anuario Estadístico UNC, 2011)³. A su vez los datos del total de egresados de esta casa de estudios revela que en el año 2011, las mujeres representaron un 66,1%, en tanto que los varones el 33,9% (Anuario Estadístico UNC, 2011).

mirada de los otros. Lo que resulta interesante de la teoría de Bourdieu es que permite analizar las prácticas que dentro de la profesión jurídica revelan la producción y reproducción de las desigualdades de género –hombres y mujeres- instauradas por medio de la violencia simbólica que, como poder simbólico conserva o transforma los principios objetivos de unión y de separación que actúan en el mundo social como clasificaciones actuales en materia de género, *a través de las palabras que son “utilizadas para designar o describir a los individuos, los grupos o las instituciones”* (Bourdieu, 1990:140).

A su vez el género se intercepta con el profesionalismo como discurso de cambio y control ocupacional (Evetts, 2003) dentro de organizaciones, esto se puede analizar tanto en los poderes judiciales que estuvieron sujetos a reformas en orden a su modernización como en las grandes empresas jurídicas, que tienen su auge en la Argentina de los años 90’

Para la presente investigación se llevó a cabo una encuesta a un conjunto de alumnas y alumnos del último curso de la carrera de Abogacía de la Universidad Nacional de Córdoba (UNC) lo que permitió analizar el papel del género en el proceso de toma de decisiones de carrera y en el desarrollo de estrategias de inserción profesional. La muestra se conformó con los alumnos que cursaban la materia de Recursos Naturales y del Medio Ambiente, de 6to año de la carrera de Abogacía, en el año 2011 del segundo cuatrimestre.

En cuanto a profesionales se llevaron a cabo entrevistas semi-estructuradas individuales, realizadas a lo largo del período 2006-2012, que permitieron recoger los testimonios de abogadas y abogados insertos en el ejercicio privado de la profesión (firmas jurídicas de Córdoba y Buenos Aires) y en el ámbito de la administración de justicia del Poder Judicial de la Provincia de Córdoba. También como parte del discurso de las firmas jurídicas se consideró el relato de mujeres socias publicado en el Informe de *Latin Lawyer 250* sobre abogadas inspiradoras en la práctica del Derecho en América Latina.

3. Perspectivas de los alumnos del último año de la carrera de abogacía -UNC-

3.1 Percepción de las desigualdades en la profesión

Las percepciones sobre la existencia o no de desigualdades de género por parte de los/as alumnos/as, son revisadas a los efectos de analizar la consciencia que sobre las mismas tienen tanto en la facultad como en la profesión. Los modelos teóricos empleados en la

interpretación de las desigualdades de género en el campo de las profesiones jurídicas pueden ser resumidos siguiendo la clasificación de Hull y Nelson (2000), quienes distinguen tres tipos de análisis. Primero las perspectivas *asimilacionistas*, que entienden que las desigualdades de género son sólo el producto de la reciente incorporación de las mujeres en la profesión y por lo tanto con el mero transcurso del tiempo se irá produciendo su progresiva inserción y las desigualdades irán desapareciendo. La crítica de Thornton (2007) señala que este tipo de explicaciones legitima las inequidades de género dentro de la lógica de un discurso liberal igualitario. Segundo el modelo basado en las *elecciones* de los actores, postula que son las propias mujeres quienes inciden en la configuración de las desigualdades de género. Desde esta perspectiva se sostiene -siguiendo la teoría del capital humano de Becker G. 1983- que las diferencias de género son consecuencia de las inversiones individuales en educación como en experiencia y entrenamiento profesional, que hombres y mujeres hacen en ellos mismos. Mientras las mujeres hacen elecciones que privilegian las responsabilidades familiares frente al propio avance en la carrera profesional, los hombres concentran su atención en su formación y especialización profesional. Esta explicación resulta criticable porque pone el foco en lo individual sin tener en cuenta las barreras estructurales, la discriminación y los sesgos institucionales de género, aspectos en los cuales hace hincapié el tercer modelo de análisis.

En la investigación se observa que las estudiantes mujeres son las que hacen más hincapié en las situación de discriminación, como sugieren otras investigaciones (Kay y Gorman, 2008), en tanto que los hombres lo hacen en menor medida, asentados en el modelo de la asimilación. Ante la pregunta sobre cómo explicaría las desigualdades en la profesión tomando en cuenta que investigaciones precedentes registran segregaciones verticales y horizontales, se observa que las mujeres tienen más consciencia de la problemática. Más de un 40% de sus respuestas se concentran en las explicaciones que ven que las mujeres no son tratadas de igual manera a la hora de obtener un ascenso o que son discriminadas por distintas razones. En tanto que el 46% de las respuestas de los varones lo ven como una cuestión coyuntural, donde la creciente inserción de mujeres a lo largo del tiempo ira borrando las diferencias en el acceso a los puestos jerárquicos. Sin embargo, casi un 27% de las respuestas totales entienden que las mujeres eligen posiciones en la profesión para compatibilizar su vida familiar y laboral lo que incide en su ascenso, en consonancia con la teoría del capital humano de Becker (1983).

La prevalencia de explicaciones coyunturales o producto de opciones individuales de las agentes, no dan cuenta de los factores sociales que sostienen y configuran el desarrollo de las carreras de las mujeres, poniendo el peso de las desigualdades sociales en las estrategias individuales y personales que pueden llevar a cabo en su vida y en el trabajo.

Tabla1. Percepción sobre segregación vertical en la profesión

Explicaciones sobre las desigualdades de género en la profesión	Total	Mujeres	Varones
Es una cuestión de tiempo, la creciente incorporación de mujeres irá borrando las diferencias	33,7%	27,0%	46,0%
Las mujeres eligen posiciones en la profesión que les permite compatibilizar su vida familiar y laboral. Ello impacta en su ascenso	26,9%	29,3%	22,5%
Las mujeres no son tratadas de igual manera a la hora de obtener un ascenso	21,0%	24,0%	15,5%
Las mujeres son discriminadas –por distintas razones- impidiendo el acceso a puestos jerárquicos más altos	16,9%	17,9%	15,0%
Otra	1,5%	1,8%	1,0%
Total	100%	100%	100%
Prueba Chi-cuadrado de Pearson	40,491 significativo para $p < 0,000^*$		

* El estadístico de chi-cuadrado es significativo en el nivel 0.05

N = 354 alumnos/as carrera abogacía UNC (2011). Fuente: Encuesta aplicada a estudiantes de la carrera de Abogacía (UNC), 2011. Datos procesados para la presente investigación.

3.2 Estrategias de inserción profesional y división sexual del trabajo

A continuación se consideran aspectos de la vida y el trabajo, cambios culturales y la imbricación de aspectos ligados a la vida familiar y profesional. Esto permite analizar las estrategias que los actores y actoras consideran que tomarán en el futuro profesional y su incidencia en la configuración de las relaciones de género, elecciones que no dejan de estar ligadas a la dinámica de la estructura de la división sexual del trabajo. En este sentido las elecciones dirigidas a sostener la división sexual del trabajo mantienen las desigualdades de género en la profesión, las que no dejan de estar determinadas por la lógica del cuidado-trabajo.

Como indica Wainerman (2007), hay una lógica que vuelve a recrearse, tanto en el orden de las cosas como en el orden de los agentes, a pesar de las transformaciones en los campos del trabajo y la familia. Es decir, hay una lógica que es común a ambas esferas –la división sexual del trabajo- en consecuencia no basta con estudiar los efectos de la vida laboral sobre la familiar o a la inversa la familiar sobre la laboral, sino analizarlas como pertenecientes a una misma lógica que atribuye su lugar específico a hombres como mujeres.

Cuando se pregunta sobre las características del trabajo en relación al tiempo y dedicación es interesante ver que más del 90% de las respuestas del conjunto de estudiantes se concentraron en las opciones donde el trabajo y la vida no se superponen, en tanto que la característica de tiempo completo en la profesión sólo cuenta con muy bajo porcentaje de respuestas.

La superposición e indiferenciación de la vida y el trabajo (Grassi y Dadani, 2009), como la colonización del tiempo libre por el trabajo y la empresa donde las fronteras entre tiempo de trabajo y tiempo de vida se mezclan o borran (Franco y Goncalvez, 2005), no es la más valorada. La pregunta es si esto responde a cambios culturales de las nuevas generaciones donde la lógica trabajo más trabajo es cuestionada, como lo sugieren algunos estudios (Levit, 2011). En este sentido la satisfacción con el trabajo y la diferenciación de la vida y el trabajo es valorada en las respuestas de los estudiantes.

Por otra parte, los datos dan cuenta de que todavía la división sexual del trabajo es una característica que incide en la profesionalización de las mujeres. Si se analiza por separado, se ve que la mayor cantidad de respuestas de las mujeres se encuentra en la opción de *pensar en un trabajo que permita también dedicar tiempo a la familia* (47,7%). Si bien los varones valoran más un trabajo que les permita hacer otras cosas (51,3%) y un trabajo de tiempo completo en la profesión (12,7%), también un alto porcentaje valora la característica de un trabajo que deje tiempo para dedicarse a la familia (35,3%). Sin embargo, el porcentaje es claramente inferior al de las mujeres. Esto condice en que si bien la opción de *trabajo completo en la profesión* es la menos marcada, fue más valorada por los hombres (12,7%) respecto de las mujeres (6,8%).

Tabla2. Características del trabajo

¿Cuáles de las siguientes características te gustaría que tuviera tu trabajo?	Total	Mujeres	Varones
Un trabajo que me permita también hacer otras cosas	47,5%	45,1%	51,3%
Un trabajo que me deje tiempo para poder dedicarme a mi familia	42,9%	47,7%	35,3%
Un trabajo de tiempo completo en la profesión	9,1%	6,8%	12,7%
Otra	0,5%	0,4%	0,7%
Total	100%	100%	100%
Prueba Chi-cuadrado de Pearson	11,230significativo para p <0,010*		

* El estadístico de chi-cuadrado es significativo en el nivel 0.05

N = 354 alumnos/as carrera abogacía UNC (2011). Fuente: Encuesta aplicada a estudiantes de la carrera de Abogacía (UNC), 2011. Datos procesados para la presente investigación.

Como se ve en la tabla anterior el peso de las responsabilidades familiares será mayor en las mujeres, quienes ponen más énfasis respecto de las características de un trabajo ideal en que sea compatible con la necesidad de dedicarse a su familia, si bien los varones no desechan totalmente esta opción.

Se analizó igualmente cómo piensan los alumnos manejar las cuestiones familiares en caso de la situación hipotética de tener familia e hijos/as, tomando en cuenta que la mayoría de las personas encuestadas no tienen hijos/as y no se encuentran en pareja. En general se evidencia que las respuestas de las mujeres se dirigen más a la opción de buscar un trabajo compatible con el hogar, en tanto que los varones procurarían más seguir con el mismo ritmo de trabajo y poner más énfasis en la profesión.

Las estrategias de las mujeres están más ligadas a buscar trabajos de medio tiempo o que les permitan estar la mitad del día en la casa, en el caso de que formaran familia y se encontraran trabajando, casi el 50% del total de sus respuestas se concentra aquí, en tanto que la de los varones son el 31,3%.

Sin embargo también las mujeres sostienen que procurarían seguir con el mismo compromiso y ritmo de trabajo en un 37,3%, porcentaje si bien menor, cercano al de los varones en 41,2%. Por último, los varones tienen más respuestas en la opción de poner más énfasis en la profesión para tener más réditos económicos, en un 25,2% respecto de las mujeres en 11,5%.

Es decir, como también observó González (2008) las elecciones de ejercicio profesional de las estudiantes están atravesadas por encontrar tiempos y espacios que les permitan cumplir con sus roles familiares de cuidado-domésticos, por medio de trabajos con horarios fijos o menor dedicación.

Si bien se observa que la división sexual del trabajo, incidirá más en la profesionalización de las mujeres, no todo se reduce en el binarismo de género, también se encuentra que los varones piensan en trabajos de medio tiempo así como las mujeres en dedicarse de lleno a la profesión. Los datos siguen siendo coincidentes con otras investigaciones que evidencian que aunque los varones paulatinamente se involucran con algunas actividades vinculadas al cuidado de los hijos y, en menor grado, al mantenimiento de la casa, aún se mantiene vigente la percepción de que las mujeres son las principales responsables de estas tareas (Wainerman, 2007; Rodríguez Enríquez, 2007; Faur, 2008; Craig, 2011).

En consecuencia, la profesionalización de las mujeres se verá más afectada –ya sea en su capacitación y en su progreso profesional- ya que tienden a conciliar los roles profesionales con los vinculados a la familia por medio de la reducción de las horas de trabajo remunerado.

Tabla3. Trabajo y familia/hijos/as

¿Si decidieras formar una familia y tener hijos?	Total	Mujeres	Varones
Buscarías un trabajo que te permita estar la mitad de día en tu casa	42,8%	49,8%	31,3%
Procurarías seguir con el mismo ritmo y compromiso profesional	38,8%	37,3%	41,2%
Pondrías más énfasis en tu profesión para tener más réditos económicos	16,7%	11,5%	25,2%
Otro	1,7%	1,4%	2,3%
Total	100%	100%	100%
Prueba Chi-cuadrado de Pearson	18,809significativo para p <0,000*		

* El estadístico de chi-cuadrado es significativo en el nivel 0.05

N = 354 alumnos/as carrera abogacía UNC (2011). Fuente: Encuesta aplicada a estudiantes de la carrera de Abogacía (UNC), 2011. Datos procesados para la presente investigación.

A su vez, cuando se indaga en cómo piensan compatibilizar la vida profesional con la familiar, las diferencias de género no son significativas ya que el mayor número de respuestas coincide en verlo como un tema futuro para resolver en el momento llegado. Sin embargo se advierte que las mujeres serían más cautelosas a la hora de tener hijos, o más conscientes del peso de las responsabilidades domésticas.

Es interesante analizar cómo perciben los estudiantes la tensión entre trabajo y vida familiar, si lo entienden como una cuestión individual-particular o la caracterizan como una cuestión que requiere ser contemplada socialmente.

Tanto mujeres como varones, visibilizan el valor de responsabilidad colectiva que se le otorga a los aspectos vinculados al cuidado cuando entran en conflicto con el trabajo. Pero también lo entienden como una cuestión individual, que no necesariamente está a cargo de las mujeres resolver. Esto contrasta con investigaciones que muestran que son las mujeres las que mayormente se encuentran atravesadas por la lógica del cuidado y sus responsabilidades (Wainerman, 2007, CEPAL, 2011) lo que desdibuja la responsabilidad colectiva.

Como ya lo puso en evidencia la teoría feminista, la clásica distinción y separación de los ámbitos de lo público y lo privado responde a una lógica que trata de mostrarlas como “*dos esferas de acción y producción simbólica totalmente separadas e independientes entre sí*” (Facio y Fries (2005:266). Sin embargo, el diferencial de poder entre hombres y mujeres en la sociedad puede entenderse como el efecto de un sistema

social de producción que no reconoce la producción y reproducción de la fuerza de trabajo como una actividad socioeconómica, mistificándola como un recurso natural o un servicio personal, al tiempo que saca provecho de la condición no-asalariada del trabajo involucrado (Federici, 2010).

Tabla4. Lógica del cuidado-trabajo

La complicación que una persona puede tener entre su trabajo y la vida familiar – hijos	Total	Mujeres	Varones
Es una cuestión social que se debe contemplar en cualquier trabajo	51,7%	53,6%	49,3%
Es una cuestión personal que cada persona debe resolver por sí misma	43,8%	40,0%	50,0%
Es una cuestión que en general está a cargo de las mujeres resolver	4,5%	6,7%	0,7%
Total	100%	100%	100%
Prueba Chi-cuadrado de Pearson	10,998 significativo para $p < 0,011$ *		

* El estadístico de chi-cuadrado es significativo en el nivel 0.05

N = 354 alumnos/as carrera abogacía UNC (2011). Fuente: Encuesta aplicada a estudiantes de la carrera de Abogacía (UNC), 2011. Datos procesados para la presente investigación.

3.4 Proyecciones profesionales

Las siguientes tablas permiten dar cuenta de las proyecciones profesionales de los y las estudiantes. Los datos permiten ilustrar lo indicado anteriormente sobre las diferencias de género en la inserción profesional. Coincidiendo con lo analizado arriba, se observa que los varones tienden más hacia el ejercicio de la profesión como abogados de la matrícula respecto de las mujeres, casi un 60% de las respuestas se concentran en esta opción. En tanto que las mujeres incluyen más trabajar en tribunales como completar sus estudios en escribanía. Sin embargo los varones también consideran estos trabajos dentro sus opciones.

Tabla 5. Proyección profesional después de recibido/a

¿A qué pensás dedicarte apenas te recibas?	Total	Mujeres	Varones
Al ejercicio de la profesión liberal	51,7%	47,5%	59,7%
Trabajar en docencia e investigación en la Facultad	17,2%	18,4%	15,1%
Trabajar en tribunales	16,8%	18,1%	14,5%
Completar mi estudio en escribanía para dedicarme a eso	10,5%	12,4%	6,9%
Otra	3,7%	3,6%	3,7%
Total	100%	100%	100%
Prueba Chi-cuadrado de Pearson	13,050 significativo para $p < 0,023$ *		

* El estadístico de chi-cuadrado es significativo en el nivel 0.05

N = 354 alumnos/as carrera abogacía UNC (2011). Fuente: Encuesta aplicada a estudiantes de la carrera de Abogacía (UNC), 2011. Datos procesados para la presente investigación.

Respecto de las *proyecciones profesionales a 15 años* luego de recibidos, se observa que cuatro de cada diez estudiantes se ven a futuro trabajando en su propio estudio, ya sea como socio o titular. Sin embargo no se revelan grandes diferencias en cuanto a que se verían haciendo hombres y mujeres (Chi cuadrado no significativo), si bien como en el caso anterior los varones tienden más al ejercicio de la profesión y las mujeres al ámbito de lo público, las mujeres se perciben en puestos jerárquicos al igual que los hombres.

4. Perspectivas de profesionales desde el ejercicio de la profesión y el poder judicial

Uno de los aspectos más marcados en las entrevistas a profesionales cuando se les pregunta si perciben desigualdades y en tal caso como las explicarían es la relevancia de la articulación de la vida y el trabajo en las carreras de las mujeres. En este sentido la mayor dificultad en el ámbito de las firmas jurídicas en su ascenso como socias o la justificación de la creciente feminización de los poderes judiciales y su subrepresentación en los espacios de mayor poder y decisión es interpretado como parte de las elecciones que las mujeres hacen como la incidencia de la lógica productiva-reproductiva en sus vidas. En este sentido destacan los factores estructurales que inciden en sus elecciones y a su vez la violencia simbólica que lo sostiene por medio de estereotipos que asignan roles diferenciados, dentro del binarismo de género.

Así para el caso de las firmas jurídicas, se ve que el modelo de carrera profesional en este tipo de estudios está centrado en la disponibilidad *full-time* (para la firma en la que el compromiso y dedicación se mide por el tiempo que la persona pasa en el Estudio) como en la autogestión que cada persona hace de sí mismo ligada a la exigencia de excelencia profesional por medio de la formación académica y prácticas en el exterior. Lo que implica que una persona que quiera llegar al puesto de jerarquía en la empresa, tendrá que exigirse con un alto ritmo de trabajo, dedicación y compromiso a tiempo completo. El promedio para que una persona pueda llegar a convertirse en socio/a de la empresa son 10 años, momento que en muchas personas coincide con la constitución de una familia y el nacimiento de hijos. Como indican algunas socias para muchas mujeres esto implica un desacelere en los ritmos o complicaciones para seguir con sus carreras:

“No es fácil, es muy difícil, porque entre los 30 y 40 la mujer piensa en tener hijos, hay años que son una pesadilla, seguir adelante con la carrera en forma comprometida es complejo y tampoco es justo cargar a la organización con esa culpa”⁴.

En otros casos seguir en carrera significa postergar la hora de formar pareja y de tener hijos, ya que la conciliación de estos dos aspectos implica la renuncia a la carrera:

“si quieren tener una carrera en un estudios de estos tienen que renunciar y no conciliar, de hecho yo conozco muchas mujeres que están en carrera, digamos, tienen 34 años, no están casadas están solteras no tienen familia... y...estoy convencido que renuncian a muchas cosas que la sociedad dice que son de mujer, hay otras que si son obviamente de la mujer, pero...si como conclusión te podría decir que a una mujer le puede resultar mucho más difícil que a un hombre conseguir cumplir con los ritmos que exige la profesión en este tipo de lugares que a un hombre”⁵.

La dirección que hombres y mujeres le dan a su carrera profesional como su interés y compromiso profesional está condicionado por la división sexual del trabajo familiar, división del trabajo que se traslada al ámbito de la empresa y se revela en los puestos y lugares diferenciables por género.

Los hombres no realizan una carrera en la que tengan que plantearse la necesidad de compatibilizar su vida profesional y familiar, sus carreras están centradas en la lógica trabajo más trabajo, sostenida en la división sexual del trabajo en el seno familiar. En este sentido cuentan con una mujer que se encarga de la esfera doméstica y ven que el problema de la doble o triple carga lo tienen las mujeres cuando forman una familia y tienen hijos, que es cuando se produce el estancamiento de las carreras femeninas:

“yo noto que la gente se casa más grande, que se casan a los treinta años más o menos, las mujeres, o más o menos a esa edad, pero, bueno, el período biológico no le permite más que la década de entre los 30 y 40 para tener hijos. Y esa profesional que había tomado un cierto, un cierto ritmo del ejercicio de la

⁴Abogada Senior, miembro de un estudio de más de cincuenta abogados/as en Buenos Aires. Distinguida en 2013 por Latin Lawyer 250 como una de las 50 mujeres más inspiradoras en la actualidad en la práctica del Derecho en América Latina.

⁵Caso 4: Abogado junior, estudio de cincuenta abogados, Buenos Aires.

profesión de golpe se ve que tiene que cumplir con su nuevo rol de madre, nuevo rol de esposa, lo que sea, y bueno, pasa de ser una abogada de tiempo completo a una abogada de medio tiempo, y ser competitivo a medio tiempo es muy difícil”⁶.

Por otra parte el logro de una carrera exitosa depende de cómo las mujeres logran resolver las necesidades del ámbito de lo doméstico, sobre todo por medio de conseguir servicios de cuidado pagándolos en el mercado y el apoyo del cónyuge, esto les permite adaptarse a las exigencias profesionales dentro de este tipo de firmas jurídicas:

“creo que están en una desventaja con relación al hombre, no sé si ahí apunta tu pregunta, pero no por una cuestión querida o no querida, forma parte también de la, digamos, de la cultura de nuestro país, es así, y tampoco creo que la mujer reniegue de eso, de hecho la mujer que no le gusta, lo hace, muchas mujeres dejan a los hijos doble escolaridad, y bueno porque no tienen problema, con sólo resolver eso, están a la misma altura. Ahora, si se dan con hombres más machistas que otros, que les gustan que estén, ya serán más problemas domésticos pero no profesionales”⁷.

Lo mismo sostiene una socia de las grandes empresas jurídicas para quien las posibilidades de sostener una carrera dentro de estos ámbitos implica que se den las condiciones en el ámbito de lo doméstico como una familia funcional para sostener a la mujer profesional en el afuera:

“Detrás de toda mujer profesional de éxito con una familia funcional hay una empleada eficiente y un hombre orgulloso de su mujer. De lo contrario no es sostenible”⁸.

Como afecta el cuidado y crianza de niños en la carrera de las mujeres es visto como una cuestión individual y personal que las propias profesionales tienen que resolver, no se ve como un problema social sostenido en la división sexual del trabajo.

⁶Caso 9: Abogado Senior, estudio de cinco abogados, Córdoba.

⁷ Caso 31: Abogado Senior, estudio de 2 abogados, Córdoba.

⁸ Abogada Senior, miembro de un estudio de más de cincuenta abogados/as en Buenos Aires. Distinguida en 2013 por Latin Lawyer 250 como una de las 50 mujeres más inspiradoras en la actualidad en la práctica del Derecho en América Latina.

“creo que para ser incorporado como socio en un estudio la igualdad es de un 100%, creo que... como dije hace un rato, a la mujer se le complica, se le puede complicar en algunos casos para los que tienen hijos, ... conozco mujeres abogadas de muy diferentes edades, desde recién recibidas hasta mujeres grandes abogadas, o sea mujeres con hijos pequeños y mujeres con hijos grandes, y bueno por ahí veo que hay un momento en la vida en la que se le puede complicar más, es sobre todo cuando los hijos son más chicos ... es un problema personal de la mujer, no hacia el que la tiene que tomar, creo que en la oferta que puede tener sería, sería, está en igualdad de condiciones”⁹.

En este sentido, el discurso de las mujeres socias distinguidas por Latin Lawyer 250 en el 2013 que trata de visibilizar la situación desigual de las mujeres en las firmas jurídicas, sigue considerándolo como una cuestión individual de las mujeres quienes tienen que perfeccionar su autogestión u organización individual para adaptarse a la lógica y a la cultura de las firmas. Sólo una de estas socias dice que la responsabilidad es cincuenta y cincuenta: del profesional y del Estudio.

En cuanto a tribunales (de Córdoba), el contacto con personas que trabajan en este espacio da cuenta de cómo la dualidad de género que limita a los sujetos dentro de un esquema de diferencia sexual (de Lauretis, 1996) atraviesa el discurso del profesionalismo (Evetts, 2003), configurando modelos profesionales que incluyen a las mujeres dentro del perfil ocupacional y excluyen a los varones hacia el afuera de la institución.

Tanto mujeres como hombres quedan sujetos a las imágenes estereotipadas sobre el significado de trabajar en tribunales, (por ejemplo, cuando se liga la creciente inserción de las mujeres en este espacio con la necesidad de cubrir roles sociales como el “cuidado de los otros”). Esto se sostiene en prácticas sociales donde la retórica – ligada al poder simbólico de definir las cosas (Bourdieu, 2005)- es fuerte en cuanto a los lugares de trabajo que por un lado deben ocupar las mujeres y que por el otro deciden ocupar, sobre todo lugares compatibles con la división sexual del trabajo.

En tanto el discurso hacia los varones también se sostiene en identidades de género ligadas a las diferenciaciones de género, lo que lleva a estrategias de inserción profesional en las que la violencia simbólica se pone en marcha. Los hombres se

⁹Caso 9: Abogado Senior, estudio de cinco abogados, Córdoba.

presentan más ambiciosos en su vida profesional a la hora de ocupar espacios de poder en tanto que las mujeres tienden a aceptar más las órdenes y además tienen otros intereses que no están afincados solo en la vida profesional:

“A mí me da la sensación de que los hombres son como más ambiciosos con la vida profesional, como que las mujeres aceptamos un poco más que, digamos, la realización de la vida no pasa únicamente por la cuestión profesional. En cambio para los hombres me parece que no, lo profesional, lo mismo lo profesional o lo laboral, es mucho más fuerte. Me da esa sensación. Mis compañeros en...es todo un tema ese para los hombres...no estar en posiciones de poder, digamos. En cambio las mujeres como que no, como que aceptamos más normalmente el tema, que te den ordenes, ese tipo de cosas. En cambio me parece que para los hombres es más difícil eso. Y aparte, bueno, en esto como que, hay hombres y mujeres, digamos, pero en general estas personas que pasan mucho tiempo en un mismo cargo y que no rinden y que están ahí, como si laboraran, no sé, en cualquier otra repartición pública, en general son mujeres. No hay muchos hombres que se banquen eso, digamos. Porque tenés que tener otra cosa importante en tu vida, me entendés, sino...y en general son mujeres. En cambio los hombres no, a los hombres les pesa mucho el tema de recibir órdenes, de no tener una cuestión independiente...Los que están ahí, en posiciones que no son de mucho poder, generalmente tienen otras actividades en donde se sienten más desarrollados.”¹⁰

Otra de las entrevistadas señala:

“... en penal me parece que se tiran más los hombres para penal, es un fuero más elegido por varones ... porque me parece que digamos hay también una cuestión como se dice de marketing, o sea un fiscal tiene la imagen de fuerte, la detención, la libertad, como esos puestos de más éxito en cambio una jueza de familia nunca va a trascender por un decisorio salvo que sea... como que por

¹⁰ Caso 2, Mujer, Joven, Escribiente, Penal, P.J. Córdoba.

*ahí penal tiene temáticas más de impacto social, salen en los diarios, a eso al hombre lo engolosina más”.*¹¹

Estos datos sugieren que las estrategias de los hombres están ligadas a roles tradicionales de provisión, trabajo y desarrollo profesional como a ocupar ámbitos de mayor poder. Pareciera que ellos tienen menos interés por la carrera judicial o están solo un tiempo en tribunales para luego salir a trabajar como abogados, y si vuelven lo hacen ya vía Consejo de la Magistratura, en puestos de mayor jerarquía, poder y decisión. Esto se conecta con la reproducción de la dominación masculina observada por Boigeol (2003) en el Poder judicial de Francia, donde los varones prefieren irse de ese ámbito de trabajo y ofrecer lo que aprendieron en tribunales en los grandes despachos jurídicos o volver al poder judicial con mejores herramientas que les permiten posicionarse mejor que las mujeres.

*“... y para abajo hay más mujeres que hombres, tenemos que pescar con una red a un hombre para que venga. En general el hombre en el Poder Judicial a nivel empleado, los chicos se reciben, hacen experiencia, y salen a la calle, son muy pocos los que se quedan. Y después a lo mejor regresan a la justicia por vía de los concursos en el Consejo de la Magistratura”.*¹²

Tanto mujeres como varones establecen una relación de “adentro y afuera” respecto del trabajo en tribunales en contraposición al ejercicio de la profesión. El ejercicio de la profesión es tipificado como “el afuera”, la calle, donde se corren riesgos y también hay incertidumbre sobre el trabajo con el que se cuenta, además no hay horarios fijos, los tiempos están dirigidos hacia el cliente. En tanto que “el adentro” es tribunales, donde hay seguridad, protección, horarios que permiten organizar la vida, sobre todo la de las mujeres. Seguridad es percibir un sueldo todos los meses, y contar con régimen de licencias y vacaciones. Esto indica cómo la participación diferencial ligada a la división sexual del trabajo se reproduce en la profesión por medio de la dualidad laboral entre ámbitos públicos estatales y ámbitos privados del ejercicio de la abogacía.

“Sí, lo que pasa es que después también se dio otro fenómeno, con la crisis tanto a fines del alfonsinismo y durante el menemismo con la desocupación que había,

¹¹ Caso 4, Mujer, Joven, Auxiliar Policía Judicial, P.J. Córdoba.

¹² Caso 9, Mujer, Mayor, Vocal de Familia, P.J. Córdoba.

*con la crisis en general que había, lo que pasa que antes el hombre usaba, los varones digamos, venían al Poder Judicial estaban un tiempo para aprender, para hacerse relaciones y demás, y cuando se recibían a los tres o cuatro años se iban a trabajar a un estudio jurídico, porque en general, no todos, pero en general en un estudio jurídico tenés más posibilidades de ganar dinero, o sea, si te va bien. En el Poder Judicial tenés la posibilidad de hacer la carrera pero es un sueldo,...y en eso también hay diferencia de género. Porque ¿por qué nos quedamos las mujeres? porque la mujer siempre busca la estabilidad, un sueldo fijo, la obra social, las vacaciones, entonces como que, bueno, el hombre es el que arriesga, es el que...si bien, con las posibilidades de ganar, no es cierto, de tener por ahí, que sé yo, buenos clientes, y por ahí te, habrá meses en la profesión de abogado que no cobrás nada, pero después por ahí podés cobrar honorarios buenos. Pero es una profesión de riesgo, mirá vos, hasta en eso está la división de género. El hombre que arriesga con la idea de ganar más y qué sé yo, pero la mujer es como que se queda en la casa, se queda en Tribunales, digamos, que tiene un sueldo fijo”.*¹³

Esta cita da cuenta también de los aspectos estructurales implicados en el tema, que son los cambios en los modos de vida de acuerdo a las transformaciones en la estructura del trabajo. A partir de la profunda reestructuración económica que se inicia en 1976, el aumento de la población económicamente activa femenina parece vincularse mucho más con la figura del trabajador complementario que se incorpora al mercado para compensar los ingresos deteriorados de sus cónyuges (Levín y otros, 2007; Wainerman, 2007; Chiroleu y Delfino, 2007).

En un contexto de transformación de relaciones de producción dentro de un paradigma de producción flexible, el trabajo en tribunales permite “*planificación del futuro, lugar seguro en el cual enrollar y fijar las identidades del yo, identidades y proyectos de vida*” (Stecher, 2005:81). La necesidad de “seguridad” es señalada por las entrevistadas, es expuesta tanto por las mujeres con o sin familia a cargo, es decir es un eje que atraviesa a todas las entrevistadas en una sociedad que suele estar inmersa en crisis, donde precarización e inestabilidad en el empleo son monedas corrientes.

5. Conclusiones

¹³ Caso 8, Mujer, Mediana edad, Jefe de Despacho, Civil y Comercial, P.J. Córdoba.

Se observa que la profesionalización no deja de estar desvinculada de la división sexual del trabajo, en la que la lógica del cuidado tiene mayor peso en el desarrollo de las carreras de las mujeres. En este sentido lo que los estudiantes empiezan a marcar, en tanto que elecciones respecto al manejo de sus tiempos entre trabajo y familia, se profundiza cuando acceden a la profesión, lo que aumenta la brecha de género.

Si bien las desigualdades son percibidas y mayormente por las mujeres y los estudiantes revelan que sus proyecciones a largo plazo presentan ciertas similitudes en cuanto a los ámbitos y lugares que ocuparían, la incidencia de aspectos estructurales determinan todavía las divisiones genéricas de los espacios profesionales que realmente ocuparan una vez que ingresen a la profesión.

Es decir, en las proyecciones profesionales tanto de estudiantes como de profesionales surge la igualdad, en el marco de teorías que entienden que la creciente incorporación de las mujeres implica la progresión natural hacia lugares de mayor poder y decisión por ejemplo. Sin embargo en los hechos la estructura de la división sexual del trabajo (Federici, 2010), sostenida en estereotipos binarios de género (Rubin, 1986; de Lauretis, 1996), siguen siendo los factores de importancia en la estructuración de las carreras, esto que incipientemente se empieza a visibilizar en los estudiantes, y que luego se profundiza en las profesiones jurídicas, lo que se traduce en dicotomías determinadas genéricamente (tribunales-ejercicio de la profesión) y nombradas como procesos de segregación vertical y horizontal en las distintas investigaciones en la materia.

Los estereotipos vinculados a la construcción de la identidad profesional y de género requieren repensar las lógicas del trabajo y cuidado como la división sexual del trabajo propias de sociedades capitalistas contemporáneas para transformar las desigualdades de género en general y las propias de las profesiones jurídicas.

Bibliografía

- ~ Anuario Estadístico, (2011). Universidad Nacional de Córdoba, Secretaria de Asuntos Académicos. Disponible en: <http://www.unc.edu.ar/estudios/programas-saa/estadisticas/anuarios>
- ~ Bacigallupi D., Carrano S., Cortes F., y Suárez N. (2011). Cambios y continuidades en el sistema universitario argentino, 1986-2006. *Controversias y Concurrencias de Latinoamericanas*, 4, 141-158.
- ~ Becker, G. (1983). *El capital humano*. Madrid: Alianza.

- ~ Bergallo, P. (2007). El techo de cristal en la selección de jueces. Contribución al Seminario Internacional sobre Mujeres en las Profesiones Jurídicas. Buenos Aires: UBA.
- ~ Bergoglio, M. (2009). Diversidad y desigualdad en la profesión jurídica: consecuencias sobre el papel del Derecho en América Latina. *Vía Iuris*, 6,10-28.
- ~ Bonder, G. (2013). La inclusión del enfoque de género en las ciencias: mucho más que igualdad. Contribución al XII Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe. Santo Domingo.
- ~ Bourdieu, P. (2005). La dominación masculina, Barcelona: Anagrama.
- ~ Craig, L. (2011). ¿El cuidado paterno significa que los padres comparten? Una comparación de la manera en que los padres y las madres de familias intactas pasan tiempo con sus hijos e hijas. *Debate Feminista*, 44, 99-126.
- ~ De Lauretis, T. (1996). La tecnología del género. *Mora. Revista del Área Interdisciplinaria de Estudios de la Mujer*, 2, 6-34.
- ~ Evetts, J. (2003). “Sociología de los grupos profesionales: historia, conceptos y teorías” en Martínez, M., Carreras, J. y Svensson, L. (coords.) *Sociología de las Profesiones*. Murcia: Diego MarínLibrero.
- ~ Facio, A. y Fries, L. (2005) Feminismo, género y patriarcado. *Academia*, 6, 259-294.
- ~ Faur, E. (2008). Desafíos para la igualdad de género en la Argentina. Buenos Aires: Programa Naciones Unidas para el Desarrollo.
- ~ Federici, S. (2010). *Calibán y la bruja: mujeres, cuerpo y acumulación originaria*. Buenos Aires: Tinta Limón.
- ~ Franco, S. y Goncalvez, L, (2005) “Clínica laboral: Nuevos abordajes clínicos y organizacionales para los síntomas contemporáneos” en, Schvarstein y Leopold (Comps.) *Trabajo y Subjetividad: entre lo existente y lo necesario*. Buenos Aires: Paidós.
- ~ Gastiazoro, M. (2013) *Género y trabajo: Mujeres en el poder judicial*. Córdoba: Editorial CEA.
- ~ Gastrón, A. (1993). Situación actual de la mujer en el poder judicial argentino. Argentina: Premio Coca-Cola en las Artes y Ciencias.

- ~ González, J. (2009). Teatro. La facultad de derecho de la UNC como herramienta de reproducción social y construcciones hegemónicas de género. Contribución al X Congreso Nacional de Sociología Jurídica. Córdoba: UNC.
- ~ Grassi, E. y Danani, C. (2009). El mundo del trabajo y los caminos de la vida: trabajar para vivir; vivir para trabajar. Buenos Aires: espacio editorial.
- ~ Hull, K. y Nelson, R. (2000). Assimilation, Choice, or Constraint? Testing Theories of Gender Differences in the Careers of Lawyers. *Social Forces*. 79, 1, 229-264.
- ~ Kay, F. and Gorman, E. (2008). Women in the Legal Profession. *Annual Review of Law and Social Science*, 4, 299-332.
- ~ Kohen, B. (2008). El género en la justicia de familia. Miradas y protagonistas. Buenos Aires: Ad Hoc.
- ~ Levit, N. (2011). Lawyers suing law firms: the limits on Attorney employment discrimination Claims and the prospects for creating Happy lawyers. *Law Review*, 7, 66-106.
- ~ PNUD (2011). Aportes para el desarrollo humano en Argentina / 2011: Género en cifras: mujeres y varones en la sociedad argentina, Buenos Aires: Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) – Argentina.
- ~ Rodríguez Enríquez, C. (2007). “Empleo femenino, economía del cuidado y políticas públicas. Algunas consideraciones desde la evidencia argentina” en Levín, S. y Carbonero Gamundí, M. (comps.) *Entre familia y trabajo: relaciones, conflictos y políticas de género en Europa y América Latina*. Rosario: Homo Sapiens Ediciones.
- ~ Rubin, Gayle (1986). Tráfico de mujeres: notas sobre la economía política del sexo. *Nueva Antropología*, 30, 95-145.
- ~ Sánchez, M. (2005). Género y profesión jurídica. *Anuario VIII del Centro de Investigaciones Jurídicas y Sociales*, 8, 451-465.
- ~ Shultz, U. y Shaw, G. (2013). *Gender and Judging*. Oxford-Portland-Oregon: Hart Publishing.
- ~ Shultz, U. y Shaw, G. (2003). *Women in the World’s Legal Professions*. Oxford-Portland-Oregon: Hart Publishing.
- ~ Suarez Larrabure, M, y otros (2013). Sobre la formación de los abogados en la facultad de derecho y ciencias sociales de la UNT: trayectorias y perfiles.

Contribución al XIV Congreso Nacional y IV Latinoamericano de Sociología Jurídica. Córdoba: UNC.

- ~ Thornton, M. (2007). "The Gender Refrains of Contemporary Legal Practice". Contribución al Seminario Internacional sobre Mujeres en las Profesiones Jurídicas. Buenos Aires: UBA.
- ~ Wainerman, C. (2007). "Familia Trabajo y relaciones de género" en Levín, S. y Carbonero Gamundí, M. (comps.) Entre familia y trabajo: relaciones, conflictos y políticas de género en Europa y América Latina. Rosario: Homo Sapiens Ediciones.